

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 45Cpr/23/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1317217121
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 10. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladislav Birás, PhD.
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2021:1317217121.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III sudcom JUDr. Vladislavom Birásom, PhD., v spore žalobcu: M. O., narodený XX. apríla XXXX, trvalým pobytom v L., U. XXXX/XX, zastúpeného Dr. F. H., narodeným XX. októbrom XXXX, trvalým pobytom v L., H. 358, proti žalovanej: V., s. r. o., so sídlom v Bratislave, Mraziarenská 9, IČO: 46 662 421, zastúpenej advokátskou kanceláriou A.K.F. Legal, s. r. o., so sídlom v Bratislave, Fraňa Kráľa 35, IČO: 47 236 400, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, takto

rozhodol:

U r č u j e , že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovanej výpoveďou z 25. mája 2017 je neplatné.

Žalobu vo zvyšku z a m i e t a.

Žiadna zo strán nemá nárok na náhradu trov konania.

o d ô v o d n e n i e :

1.1. Žalobca sa žalobou podanou tunajšiemu súdu 2. októbra 2017 domáhal, aby súd určil, že skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou doručenou 29. mája 2017, ktorá mu bola daná zo strany žalovanej ako jeho zamestnávateľa pre závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. d/ (správne má byť § 63 ods. 1 písm. e/ - pozn.) Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), je neplatné a pracovný pomer medzi sporovými stranami naďalej trvá, a aby žalovanej uložil povinnosť zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške 482,85 eur mesačne, počnúc dňom, kedy žalovanej oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu žalovaná umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

1.2. Vo svojej žalobe a ďalších podaniach uviedol, že so žalovanou bol v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy od 7. decembra 2015 na dobu neurčitú, a to na pracovnej pozícii vrátnik-informátor v budove na D. XX v Bratislave. Objektový vedúci žalovanej p. G. Y. mu XX. mája XXXX doručil výpoveď, datovanú 25. mája 2017, pre závažné porušenie pracovnej disciplíny spolu s písomným upozornením na opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny, datované 26. mája 2017. Uvedený výpoveďný dôvod mal spočívať v jeho nesprávnom usmernení návštevy klienta dňa 26. mája 2017 a v neadekvátnom sa správaní voči nájomníkovi budovy P. dňa 11. apríla 2017. Podľa jeho názoru uvedené skutočnosti nemôžu byť závažným porušením pracovnej disciplíny, pretože nemajú v sebe závažný a určitý stupeň dopadu na plnenie pracovných úloh. Mohlo by potom ísť o menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, avšak pre výpoveď z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny neboli splnené podmienky. V prípade nesprávneho usmernenia návštevy klienta išlo o situáciu, kedy klient spoločnosti City Clinic s.r.o. bol viackrát upozornený, že čakáreň spoločnosti sa nachádza za dverami spoločnosti, kam bol aj posielaný. Klient sa však sám usadil pred dvere spoločnosti a rozhodol sa, že kvôli osobám nachádzajúcim sa v čakárni radšej počká tu. Rešpektovanie vôle klienta teda nemôže byť ani závažným, ani menej závažným porušením pracovnej disciplíny. V prípade neadekvátneho správania sa voči

nájomníkovi budovy išlo o upozornenie, aby neparkoval na mieste vedľa závor. Všetkým vrátnikom bola zo strany žalovanej uložená pracovná povinnosť, aby upozorňovali parkujúcich o zákaze parkovania na predmetnom mieste, pretože sa tým ohrozoval vstup áut na platené parkovisko. Upozornenie nepodal neadekvátne, ale primerane tejto pracovnej úlohe, na čo nájomník reagoval podráždene a rozhorčene. Samotná skutočnosť, že len plnil pokyny svojho zamestnávateľa, nemôže mať za následok závažné porušenie pracovnej disciplíny.

1.2. Žalobca ďalšie správanie žalovanej po daní výpovede považoval za zmätočné. Žalovaná sa ním snažila skončiť pracovný pomer dohodami, najskôr k 31. júlu 2017, a potom k 31. augustu 2017, na ktoré ale nepristúpil. Následne bol v čase od 2. do 31. augusta 2017 dočasne pracovne neschopný a do práce nastúpil 1. septembra 2017. Žalovaná si ho 4. septembra 2017 osobne zavolala, kde mu oznámila, že už nemá záujem ho naďalej zamestnávať a pod nátlakom ho nútila k skončiť pracovný pomer dohodou, čo ale odmietol. Rozpis zmien na prvý septembrový týždeň zo 4. septembra 2017 mu bol poštou doručený až 7. septembra 2017, a preto objektívne nemohol nastúpiť na zmenu 5. septembra 2017. Žalovaná mu teda po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti neprideľovala prácu a na jeho mieste už pracoval iný vrátnik, čo teda znamená, že existovala prekážka na strane žalovanej, a preto s ním nemohla pre údajné neospravedlnené absencie okamžite skončiť pracovný pomer, pričom okamžité skončenie pracovného pomeru mu bolo doručené 8. septembra 2017. Podľa jeho názoru predmetná žaloba o neplatnosť výpovede doručenej 29. mája 2017 zároveň kryje aj neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru doručeného 8. septembra 2017.

2. Žalovaná vo vyjadrení k žalobe a ďalších podaniach uviedla, že na správanie žalobcu bolo pred vyhotovením výpovede podaných niekoľko sťažností zo strany majiteľa budovy, a preto si ho 29. mája 2017 zavolala na osobné stretnutie, kde ho o sťažnostiach a o svojom zámere skončiť pracovný pomer informovala. Výpoveď bola žalobcovi odovzdaná k jeho rukám, no žalobca s ňou nesúhlasil a odmietol podpísať jej prevzatie. Z tejto skutočnosti vyvodzovala, že výpoveď nebola riadne doručená, a teda neexistuje predmet konania, ktorý sa má určiť za neplatný. Žalovaná v konaní nerozporovala, že by vytýkané správanie žalobcu dosahovalo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, a teda že na základe výpovede z 25. mája 2017 by sa pracovný pomer žalobcu skutočne skončil. Túto skutočnosť potvrdzuje aj jej ďalšie správanie a konanie, keď sa pokúsila so žalobcom skončiť pracovný pomer dohodou k 31. júlu 2017 a potom k 31. augustu 2017, čo ale žalobca odmietol. Žalobcovi naďalej prideľovala prácu a vyplácala mu mzdu aj po uplynutí výpovednej doby 31. júla 2017. Po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu trvajúcej od 2. do 31. augusta 2017 vyhotovila rozpis zmien na prvý septembrový týždeň, podľa ktorého žalobca mal mať zmenu 5. a 8. septembra 2017, na ktoré ho upozornila SMS správami zo 4. a 6. septembra 2017. Žalobca na dané zmeny nenastúpil, čo považovala za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré následne 8. septembra 2017 so žalobcom okamžite skončila pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP. Neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalobcu napadnutá na súde v prekluzívnej dvojmesačnej lehote nebola, a preto má za to, že v súčasnosti pracovný pomer medzi stranami už netrvá. Navrhla, aby súd žalobu v celom rozsahu zamietol.

3.1. Okresný súd Bratislava III vo veci rozhodol (v poradí prvým) rozsudkom z 20. novembra 2018 č. k. 45Cpr/23/2017-123, ktorým žalobu doručenú súdu 2. októbra 2017 v celom rozsahu zamietol z dôvodu, že nepodala podaná v zákonnej prekluzívnej dvojmesačnej lehote v zmysle § 77 ZP, pretože posledný deň lehoty uplynul 30. septembra 2017.

3.2. Proti tomuto rozsudku okresného súdu ako súdu prvej inštancie podal žalobca odvolanie.

3.3. Krajský súd v Bratislave na odvolanie žalobcu uznesením z 30. júna 2020 sp. zn. 5CoPr/4/2020 napadnutý rozsudok okresného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil, ak pri zisťovaní posledného dňa dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru opomenul zásady počítania lehôt podľa ustanovenia § 122 ods. 3 Občianskeho zákonníka, v zmysle ktorého ak lehota pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok - tak ako sa to stalo v prejednávanej veci, keďže 30. septembra 2017 bola sobota, posledným dňom lehoty je najbližší pracovný deň, teda pondelok 2. októbra 2017.

4. Súd vo veci vykonal dokazovanie oboznámením sa so všetkými predloženými listinnými dôkazmi, a to pracovnou zmluvou zo 7. decembra 2017 a jej prílohami, výpoveďou z 25. mája 2017, písomným upozornením zamestnávateľa na opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny z 26. mája 2017, oznámením zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní z 5. júna 2017, mailovou komunikáciou a

SMS správami medzi žalobcom a žalovanou, potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu z 2. augusta 2017, dochádzkovým listom za mesiac júl 2017, knihou dochádzky za mesiace august a september 2017, návrhom dohody o skončení pracovného pomeru k 31. júlu 2017 a k 31. augustu 2017, potvrdením o zamestnaní z 31. júla 2017 a z 31. augusta 2017, rozpisom zmien zo 4. septembra 2017, okamžitým skončením pracovného pomeru zo 6. septembra 2017, výplatnými páskami z mesiace január, február, august a september 2017 a ostatným obsahom spisu, a zistil tento skutkový stav:

5.1. Žalobca ako zamestnanec a žalovaná ako zamestnávateľ uzavreli 7. decembra 2015 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, na základe ktorej bol žalobca prijatý na pracovné miesto vrátnik-informátor s dňom nástupu do práce 7. decembra 2015.

5.2. Žalovaná 25. mája 2017 písomne vyhotovila výpoveď žalobcovi z pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e/ ZP. Tento výpovedný dôvod bližšie špecifikovala v písomnom upozornení na opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny z 26. mája 2019, s ktorým žalobcu oboznámila 29. mája 2017. V ten istý deň žalobcovi doručila uvedenú výpoveď, avšak jej prevzatie žalobca odmietol písomne potvrdiť. Na základe uvedenej výpovede mal pracovný pomer žalobcu skončiť uplynutím výpovednej doby 31. júla 2017.

5.3. Žalobca listom z 5. júna 2017 oznámil žalovanej, že s výpoveďou, ktorá mu bola daná, nesúhlasí a trvá na tom, aby ho aj naďalej zamestnávala.

5.4. Žalobca nastúpil do práce aj po uplynutí výpovednej doby, a to v nasledujúci deň 1. augusta 2017, za ktorý mu bola riadne vyplatená mzda. Následne bol žalobca dočasne pracovne neschopný, a to v období od 2. do 31. augusta 2017. Z výplatnej pásky za mesiac august 2017 vyplýva, že žalobcovi bola zúčtovaná mzda vo výške 83,44 eur.

5.5. Žalovaná 4. septembra 2017 vyhotovila rozpis zmien na prvý týždeň v septembri 2017. Podľa tohto rozpisu žalobca mal mať nočnú službu 5. septembra 2017 od 19.00 hod. do 7.00 hod., dennú službu 8. septembra 2017 od 7.00 hod. do 19.00 hod. a nočnú službu 9. septembra 2017 od 19.00 hod. do 7.00 hod. Objektívny vedúci žalovanej G. Y. odoslal žalobcovi informáciu o jeho nočnej službe 5. septembra 2017 prostredníctvom SMS správy doručenej žalobcovi 4. septembra 2017 o 14.38 hod. a informáciu o jeho dennej službe 8. septembra 2017 prostredníctvom SMS správy doručenej žalobcovi 6. septembra 2017 o 13.45 hod. Žalobca na tieto zmeny nenastúpil.

5.6. Žalovaná 6. septembra 2017 písomne vyhotovila okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu podľa § 68 ods. 1 písm. b/ ZP spočívajúceho v závažnom porušení pracovnej disciplíny tým, že žalobca bez ospravedlnenia nenastúpil do zamestnania. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi poštou doručené 8. septembra 2017. Tento právny úkon zo strany žalobcu nebol napadnutý žalobou o určenie jeho neplatnosti podanou na súde.

5.7. Z výplatnej pásky za mesiac september 2017 vyplýva, že žalobcovi bola zúčtovaná mzda vo výške 35,51 eur.

6.1. Podľa § 61 ods. 1 ZP výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

6.2. Podľa § 63 ods. 1 písm. d/ bod 1 ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

6.3. Podľa § 77 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

6.4. Podľa § 79 ods. 1 ZP ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

6.5. Podľa § 118 ods. 1 ZP zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

7.1. Prvým a základným predpokladom opodstatnenosti žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorý je súd povinný skúmať ex offa (z úradnej povinnosti), je účinné podanie žaloby oprávneným účastníkom v prekluzívnej lehote ustanovenej v § 77 ZP, a to v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. V danom prípade výpoveď žalobcovi bola doručená zo strany zamestnávateľa 29. mája 2017. Dvojmesačná výpovedná doba teda začala plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, t. j. od 1. júna 2017, a skončila sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, čiže 31. júla 2017 (porov. § 62 ods. 4 a 7 ZP). Pracovný pomer medzi stranami sa teda mal skončiť uplynutím dňa 31. júla 2017, z čoho následne vyplýva, že posledný deň dvojmesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru by pripadol na 30. septembra 2017. Keďže ale tento deň bola sobota, podľa zásad počítania lehôt v zmysle § 1 ods. 4 ZP v spojení s § 122 ods. 3 Občianskeho zákonníka za posledný deň lehoty považuje najbližší nasledujúci pracovný deň, čiže pondelok 2. októbra 2017. Pokiaľ predmetná žaloba žalobcu bola doručená súdu 2. októbra 2017, súd konštatuje, že žalobcom bola podaná včas (t. j. v zákonom ustanovenej lehote).

7.2. Uvedené právne posúdenie včasnosti podania žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru vyplýva i z uznesenia Krajského súdu v Bratislave z 30. júna 2020 sp. zn. 5CoPr/4/2020, ktorým bol zrušený skorší (v poradí prvý) rozsudok Okresného súdu Bratislava III z 20. novembra 2018 č. k. 45Cpr/23/2017-123 vydaný v prejednávanej veci, pričom okresný súd ako súd prvej inštancie zároveň dodáva, že je viazaný právnym názorom krajského súdu (odvolacieho súdu) vysloveným v tomto jeho zrušujúcom (kasačnom) rozhodnutí (porov. § 391 ods. 2 CSP).

8. V ďalšom súd pristúpil k meritórnemu skúmaniu, či žalobou napadnutá výpoveď je skutočne platná alebo nie.

8.1. Žalobca neplatnosť jemu danej výpovede vyvodzoval z toho, že v danom prípade nebol naplnený hmotnoprávny dôvod výpovede, pre ktorý sa výpoveď dala. Žalobca teda namietal, že nekonal spôsobom závažne porušujúcim pracovnú disciplínu, resp. že jeho konanie, ktoré mu je zo strany žalovanej vytýkané (t. j. neadekvátne správanie voči nájomníkovi budovy Quadro a nesprávne usmernenie návštevy klienta), nie je konaním, v ktorom možno vidieť závažné porušenie pracovnej disciplíny.

8.2. Žalovaná nerozporovala skutočnosť, že predmetná výpoveď je neplatná. Za neplatnú ju považovala ale z iného dôvodu. Podľa jej tvrdení predmetná výpoveď nebola žalobcovi riadne doručená, pretože žalobca odmietol podpísať jej prevzatie. Z tejto skutočnosti mala za to, že pracovný pomer medzi stranami sa na základe predmetnej výpovede neskončil a naďalej trval. Inými slovami, aj podľa názoru žalovanej predmetná výpoveď nevyvolala právne účinky v podobe platného skončenia pracovného pomeru žalobcu. Vzhľadom na uvedené žalobu žalobcu považovala za zjavne nedôvodnú, pretože medzi stranami neexistuje spor o uvedené skončenie pracovného pomeru.

9. Súd sa však s právnou argumentáciou žalovanej ohľadne otázky platnosti predmetnej výpovede nestotožňuje.

9.1. V rozhodovanom spore nebolo sporné, že medzi stranami vznikol 7. decembra 2015 pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo 7. decembra 2015 v pracovnej pozícii vrátnik - informátor. Rovnako nebolo sporným, že žalovaná 25. mája 2017 písomne vyhotovila výpoveď, na základe ktorej sa mal skončiť pracovný pomer žalobcu z dôvodu „závažného porušenia pracovnej disciplíny“ podľa „§ 63 ods. 1 písm. d/ ZP“ (formálne správne však má byť § 63 ods. 1 písm. e/ ZP - pozn.). Sporným medzi stranami predovšetkým bolo, či predmetná výpoveď bola žalobcovi riadne doručená. Žalobca ani žalovaná nerozporovali, že výpoveď vyhotovená 25. mája 2017 bola žalobcovi 29. mája 2017 do vlastných rúk fyzicky odovzdaná na pracovisku p. G. Y., objektovým vedúcim žalovanej, a že žalobca ju aj fyzicky prevzal. Spor vo vzťahu k tejto náležitosti výpovede nie je sporom skutkovým - teda či bola výpoveď osobne žalobcovi doručená, ale sporom právnym, ktorý spočíva v tom, či výpoveď možno považovať za riadne doručenú aj v prípade, že žalobca odmietol žalovanej prevzatie tejto výpovede písomne potvrdiť.

9.2. V rozhodovanom spore bolo zistené, že výpoveď žalovanej z 25. mája 2017 spĺňa všetky formálne náležitosti právneho úkonu (§ 34 Občianskeho zákonníka), v danom prípade jednostranného právneho úkonu. Z jej obsahu možno bez akýchkoľvek pochybností zistiť, k akým právnym následkom mal v nej vyjadrený prejav vôle žalovanej smerovať, pričom autenticita a vážnosť tohto prejavu vôle je potvrdená podpisom žalovanej a odtlačkom jej pečiatky. Pod osobným doručením výpovede je potrebné rozumieť faktický úkon, ktorým jedna strana fyzicky odovzdá výpoveď (resp. listinu, ktorej obsahom je výpoveď) druhej strane do jej rúk a tá ju fyzicky prevezme. Aby sa výpoveď, ktorá sa priamo odovzdáva do

vlastných rúk zamestnancovi, mohla považovať za riadne doručenú, zákon už nevyžaduje žiadny ďalší úkon alebo akékoľvek potvrdenie jej prevzatia. Potvrdenie prevzatia výpovede môže mať význam pre následné dokazovanie v súdnom spore v prípade, že jedna zo strán spochybňuje jej doručenie, avšak o uvedené v prejednávanej veci nešlo. V danom prípade nebolo sporné, že žalovaná 29. mája 2017 priamo odovzdala predmetnú výpoveď do vlastných rúk žalobcu a žalobca túto výpoveď osobne prevzal, a preto súd považuje skutočnosť, že predmetná výpoveď bola žalobcovi zo strany žalovanej riadne doručená, za preukázanú. Pokiaľ sa takýto jednostranný právny úkon dostal doručením žalobcovi do sféry jeho dispozície a žalobca chcel z neho vyplývajúci právny následok v podobe skončenia pracovného pomeru odvrátiť, nemal sám a bez súčinnosti žalovanej inú možnosť, ako platnosť tejto výpovede v zmysle § 77 ZP napadnúť žalobou podanou na súde.

10.1. Žalovaná však aj napriek uvedenému právnomu posúdeniu otázky riadneho doručenia predmetnej výpovede v konaní nerozporovala skutočnosť, že by na základe predmetnej výpovede došlo medzi stranami k platnému skončeniu pracovného pomeru. Nasvedčujú tomu aj ďalšie okolnosti zistené z vykonaného dokazovania v prejednávanej veci, a to že žalovaná aj po uplynutí „domnej“ výpovednej doby 31. júla 2017 naďalej žalobcovi pridelovala prácu a za túto prácu mu vyplácala mzdu. Tieto okolnosti potvrdzuje (i) jednak evidencia dochádzky a výplatné pásky za mesiace august a september 2017, z ktorých vyplýva, že žalovaná riadne zaplatila žalobcovi mzdu za odpracovaný deň 1. augusta 2017 a vyplatila mu náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu od 2. do 31. augusta 2017 a náhradu za nevyčerpanú dovolenku, (ii) jednak snahy žalovanej o skončenie pracovného pomeru dohodou k 31. júlu 2017 a následne k 31. augustu 2017, na ktoré žalobca ale nepristúpil, (iii) a jednak rozpis zmien na prvý týždeň v septembri 2017 a SMS správy žalovanej zo 4. septembra 2017 s výzvou na nastúpenie na zmenu 5. septembra 2017 od 19.00 do 7.00 hod. a zo 6. septembra 2017 s výzvou na nastúpenie na zmenu 8. septembra 2017 od 7.00 do 19.00 hod.

10.2. Z vyššie uvedených dôkazov súd mal preukázať, že žalovaná aj po uplynutí výpovednej doby 31. júla 2017 žalobcovi fakticky naďalej pridelovala prácu, a teda nepovažovala predmetnú výpoveď z 25. mája 2017 za taký právny úkon, na základe ktorého by sa platne skončil pracovný pomer medzi stranami. Avšak ani tieto skutočnosti samy osebe nemôžu byť dôvodom pre právny záver o zjavnej nedôvodnosti žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

11. Skončenie pracovného pomeru na základe právneho úkonu (ktorým nepochybne je aj výpoveď) je založené na relatívnej neplatnosti. Inak povedané, výpoveď je relatívne neplatný právny úkon, ktorý sa považuje za platný (so všetkými právnymi dôsledkami z neho vyplývajúcimi), pokiaľ sa oprávnená osoba jeho neplatnosti nedovolá. Dovoľat' sa neplatnosti výpovede ako právneho úkonu smerujúceho k skončeniu pracovného pomeru sa v zmysle § 77 ZP možno jedine a výlučne prostredníctvom žaloby podanej na súde a až právoplatným rozhodnutím súdu o určení neplatnosti výpovede sa výpoveď reálne stáva neplatnou a nevyvolávajúcou žiadne právne účinky, a to od svojho počiatku (ex tunc). Z uvedeného potom vyplýva, že aj keby bol skutočne daný niektorý dôvod, ktorý výpoveď robí neplatnou, ale sama platnosť výpovede by nebola v zákonnej prekluzívnej lehote napadnutá žalobou podanou na súde, táto (relatívna) neplatnosť sa zhojuje (konvaliduje) a výpoveď vyvolá také právne účinky, ako keby bola od samého počiatku daná platne. Inými slovami, aj „fakticky“ neplatná výpoveď spôsobuje skončenie pracovného pomeru, pokiaľ jej platnosť nebola včas napadnutá žalobou na súde.

12.1. V relácii na prejednanú vec, doručením predmetnej výpovede žalobcovi 29. mája 2017 nastal medzi stranami taký právny stav, ktorého právnym následkom malo byť skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovanej uplynutím výpovednej doby 31. júla 2017, a to bez ohľadu na to, či výpoveď je fakticky platná alebo neplatná. Uvedeného právneho následku môže byť výpoveď zbavená právoplatným rozhodnutím súdu alebo tým, že ho účastníci po vzájomnej dohode uznajú za neplatný, pričom táto dohoda môže mať do uplynutia výpovednej doby formu písomného odvolania výpovede a písomného súhlasu s jej odvolaním (§ 61 ods. 4 ZP) a po uplynutí výpovednej doby formu osobitnej dohody o určení neplatnosti výpovede, ktorú však podľa svojho obsahu by bolo potrebné chápať ako dohodu o „novom“ pracovnom pomere, čiže ako „novú“ pracovnú zmluvu, keďže ten „predošlý“ pracovný pomer uplynutím výpovednej doby zo zákona zanikol.

12.2. V rozhodovanom spore nebolo žiadnym spôsobom preukázané a vôbec ani tvrdené, že žalovaná do uplynutia výpovednej doby 31. júla 2017 danú výpoveď písomne odvolala v zmysle § 61 ods. 4 ZP, prípadne so žalobcom uzavrela inú písomnú dohodu, z ktorej by jednoznačne vyplývalo, že danú výpoveď datovanú 25. mája 2017 obe strany považujú za neplatnú (takúto dohodu by ale podľa jej obsahu bolo potrebné tiež chápať ako len inú formu písomného odvolania výpovede a písomného

súhlasu s jej odvolaním podľa § 61 ods. 4 ZP). Žalobca preto sám a bez súčinnosti žalovanej nemal žiadnu inú možnosť, ako zabrániť vzniku preňho nepriaznivého právneho následku v podobe skončenia pracovného pomeru, než podať na súde žalobu o určenie neplatnosti tejto výpovede. Ak by tak žalobca v zákonom stanovenej dvojmesačnej prekluzívnej lehote v zmysle § 77 ZP neurobil, na základe predmetnej výpovede by zo zákona nastal právny následok platného a účinného skončenia pracovného pomeru k 31. júlu 2017, a to aj napriek skutočnosti, žeby predmetná výpoveď skutočne trpela takou vadou, ktorá má inak za následok jej neplatnosť, alebo žeby samotná žalovaná, ktorá žalobcovi výpoveď dala, túto výpoveď sama nepovažovala za platnú a účinnú, avšak túto jej neplatnosť a neúčinnosť žiadnym spôsobom nevzbudzujúcim o tom pochybnosti písomne nevyjadrila. [Podľa názoru súdu pri deklarovaní neplatnosti výpovede je odôvodnené trvať na požiadavke písomnej formy, pretože ak sa pre platnosť výpovede obligatórne vyžaduje písomná forma pod sankciou neplatnosti, potom aj odvolanie výpovede alebo jej spoločné vyhlásenie za neplatný právny úkon sa musí urobiť rovnako v písomnej forme (porov. per analogiam § 40 ods. 2 Občianskeho zákonníka).] Ako už bolo uvedené, Zákonník práce totižto prezumuje, že ak neplatnosť výpovede z pracovného pomeru nebola uplatnená žalobou včas podanou na súde, pracovný pomer medzi stranami sa skončil platne podľa tejto výpovede uplynutím výpovednej doby, a to aj v prípade, keď k rozviazaniu pracovného pomeru skutočne došlo neplatným právnym úkonom (porov. R 75/1977, R 56/2009).

12.3. Ak teda do uplynutia výpovednej doby žalovaná svoju výpoveď písomne neodvolala, žalobca ako zamestnanec nemohol mať právnu istotu o tom, či sa jeho pracovný pomer skutočne skončil alebo naďalej trvá. Pracovný pomer žalobcu sa po doručení výpovede mal zo zákona skončiť uplynutím výpovednej doby dňa 31. júla 2017 (porov. § 62 ods. 1 ZP). Žalobca nemohol do tohto dňa vedieť, či písomne nevyjadrená vôľa žalovanej zachovať (neskončiť) jeho pracovný pomer je skutočná a vážna a či mu aj po tomto dni (t. j. od 1. augusta 2017) naozaj bude aj naďalej prideľovať prácu ako svojmu riadnemu zamestnancovi v platnom pracovnoprávnom vzťahu. Odvolanie výpovede konkludentným spôsobom (t. j. faktickým prideľovaním práce aj po uplynutí výpovednej doby) zákon podľa kogentného ustanovenia § 61 ods. 4 ZP neumožňuje, resp. inými slovami, faktické prideľovanie práce aj po uplynutí výpovednej doby samo osebe nevyjadruje odvolanie danej výpovede ani nedeclaruje jej neplatnosť.

12.4. Ani samotná skutočnosť, že žalovaná pokúsila o skončenie pracovného pomeru dohodou so žalobcom, neznamena, že by sa tým dostatočne určito deklarovala neplatnosť pred tým danej výpovede, resp. že by žalovaná uznávala neplatnosť skončenia pracovného pomeru pred tým danou výpoveďou, alebo že by svoju výpoveď odvolala.

12.5. Rovnako neplatnosť výpovede nedeclaruje ani jednostranné oznámenie žalobcu z 5. júna 2017 o tom, že výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní. Takéto oznámenie je prejavom vôle toho účastníka, ktorému bola výpoveď daná, a nie prejavom vôle účastníka, ktorý výpoveď dal, a preto samo osebe v žiadnom prípade nemôže mať totožné právne následky ako písomné odvolanie výpovede a písomný súhlas s jej odvolaním (čo je vo výsledku dvojstranný právny úkon, v ktorom každá strana výslovne a písomne declaruje svoju vôľu pracovný pomer zachovať). Samotná skutočnosť, že žalovaná po doručení tohto oznámenia žalobcu naďalej žalobcovi prideľovala prácu, neodstraňuje právnu neistotu žalobcu o tom, či jeho pracovný pomer sa skutočne skončil alebo naďalej trvá. Z § 79 ods. 1 ZP vyplýva, že ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, pracovný pomer zamestnanca sa nekončí. Avšak samotné prideľovanie práce zamestnancovi bez ďalšieho neznamena, že zamestnávateľ súhlasí so zamestnancom, že pracovný pomer sa skončil neplatne. Ak neplatnosť skončenia pracovného pomeru nebola výslovne vyjadrená písomným právnym úkonom zamestnávateľa (žalovanej), nemôže si zamestnanec (žalobca) byť dostatočne istý o neplatnosti tejto výpovede. Umožnenie zamestnancovi naďalej pokračovať v práci treba považovať len za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru súdom, a to namiesto toho, aby zamestnávateľ počas tohto obdobia vyplácal zamestnancovi náhradu mzdy v zmysle § 79 ZP.

12.6. Rozhodujúcou právnou otázkou v tomto smere teda je posúdenie, či za situácie, ak zamestnanec po doručení výpovede síce oznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní (a zamestnávateľ mu prácu naďalej prideľuje), ale nepodá v zákonnej prekluzívnej lehote žalobu o určenie neplatnosti výpovede, možno túto výpoveď aj napriek uvedenému považovať za neplatnú a pracovný pomer za naďalej platný. Súd sa s takýmto názorom s poukazom na vyššie spomenutú judikatúru nestotožňuje a má za to, že takúto výpoveď je potrebné považovať za platný právny úkon a pracovný pomer za skončený ku dňu uplynutia výpovednej doby, pretože oprávnená osoba sa účinne nedovolala jej relatívnej neplatnosti. Relatívnej neplatnosti výpovede sa oprávnená osoba môže dovolať jedine podaním žaloby na súde, a nie oznámením zamestnávateľovi o trvaní na ďalšom

zamestnávania. Formuláciu v § 79 ods. 1 ZP, že „ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer nekončí“ nie je možné vykladať tak, že zamestnanec už vôbec nie je povinný podať žalobu o určenie neplatnosti výpovede na súde. Uvedené totižto platí len za súčasného splnenia primárnej podmienky uvedenej na začiatku prvej vety § 79 ods. 1 ZP, a to „ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď“. To znamená, že oznámením zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní sa pracovný pomer nekončí len vtedy, ak zamestnávateľ dal neplatnú výpoveď, pričom výpoveď je neplatná, len ak o tom právoplatne rozhodol súd alebo ak táto neplatnosť je medzi stranami dostatočne určito vyjadrená zákonom predpokladaným spôsobom (t. j. buď písomným odvolaním výpovede a písomným súhlasom s jej odvolaním, alebo písomnou dohodou strán o neplatnosti danej výpovede).

12.7. Sumarizujúc uvedené, podľa názoru súdu samotné oznámenie zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní bez ďalšieho nenahrádza ani rozhodnutie súdu o neplatnosti výpovede, ani vôľu zamestnávateľa odvolať danú výpoveď a ani nevyjadruje spoločnú vôľu oboch účastníkov pracovného pomeru tento pomer zachovať (t. j. na základe danej výpovede neskončiť). Inak povedané, toto oznámenie zamestnanca samo osebe nespôsobuje zánik právnych účinkov výpovede, ktorá mu bola zo strany zamestnávateľa daná. Ak by totižto zamestnanec, ktorému bola daná výpoveď, mohol jej platnosť jednostranne odvrátiť takýmto oznámením svojmu zamestnávateľovi, jednak ustanovenie § 77 ZP o súdnom konaní o určení jej neplatnosti by celkom stratilo svoj zmysel, a jednak by právo zamestnávateľa jednostranne skončiť pracovný pomer výpoveďou bolo len iluzórne a prakticky nedosiahnuteľné, pretože by záviselo od následnej vôle zamestnanca, či aj on sám chce, aby bol jeho pracovný pomer skončený. Z uvedeného teda vyplýva, že pre to, aby sa na základe doručenej výpovede pracovný pomer skutočne neskončil, nepostačuje len oznámenie zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnávaní a následnom faktickom pridelovaní mu práce zo strany zamestnávateľa, ale je potrebné výslovné písomné prejavenie vôle zamestnávateľa o tom, že ním doručенú výpoveď nepovažuje za platnú, teda za takú, na základe ktorej by sa mal pracovný pomer skutočne skončiť. Táto skutočnosť ale v prejednávanej veci preukázaná zo strany žalovanej nebola.

13. So zreteľom na uvedené súd uzatvára, že konkludentný súhlas žalovanej s tým, že na základe jej výpovede z 25. mája 2017 sa pracovný pomer žalobcu neskončil, sám osebe neodstraňuje právnu neistotu a nevytvára pevný právny základ v tom, či pracovný pomer medzi stranami naďalej trvá alebo nie, a preto je namieste, aby o tejto otázke rozhodol rozsudovým výrokom súd. Súd v ďalšom skúmal, či konanie žalobcu, pre ktoré mu bola daná výpoveď, napĺňa skutkovú podstatu závažného porušenia pracovnej disciplíny v zmysle § 63 ods. 1 písm. e/ ZP a dospel k negatívnemu záveru o tejto otázke. Vytýkanému konaniu žalobcu chýba nielen intenzita porušenia pracovnej disciplíny, ale v danom prípade nebolo preukázané, že konaním žalobcu vôbec došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, pretože usmernením klienta kde má čakať a upozornením na zákaz parkovania si len plnil pracovné úlohy vyplývajúce mu z náplne práce. Napokon, otázka, že vytýkaným konaním žalobcu nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, nebola medzi stranami sporná. Z uvedených dôvodov súd žalobe v časti o určenie neplatnosti výpovede z 25. mája 2017 ako dôvodnej vyhovel.

14. Žalobca ďalej žiadal určiť, aby súd rozhodol, že jeho pracovný pomer trvá. Súd tento procesný nárok žalobcu vyhodnotil ako neopodstatnený.

14.1. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobcovi bolo 8. septembra 2017 doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, datované zo 6. septembra 2017. Z ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít vyplýva, že Zákonník práce nevyučuje skončenie toho istého pracovného pomeru viacerými právnymi úkonmi, urobenými buď súčasne alebo postupne. Jednotlivé právne úkony je súd povinný posudzovať samostatne, keďže aj samostatne nastali ich účinky (porov. R 31/1998, 5 Cdo 125/2007). Ak teda bolo postupne urobených viacero právnych úkonov smerujúcich ku skončeniu pracovného pomeru, musí oprávnená osoba žalobou o určenie neplatnosti napadnúť každý jeden z nich, pretože každý vyvoláva právne účinky osobitne, a teda nie je správny názor žalobcu, že ak žalobou napadol prvý z nich, táto žaloba kryje aj všetky nasledujúce právne úkony.

14.2. Z vyjadrenia žalobcu, ako aj z obsahu spisu vyplýva, že platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru doručeného žalobcovi 8. septembra 2017 nebola v dvojmesačnej prekluzívnej lehote, odkedy sa pracovný pomer mal na základe tohto právneho úkonu skončiť (t. j. do 8. novembra 2017), osobitne napadnutá žalobou alebo rozšírením (zmenou) tejto žaloby (žalobca prvýkrát vyslovil svoj názor o neplatnosti uvedeného okamžitého skončenia pracovného pomeru až v replike doručenej súdu 9. mája 2018). Ak zamestnanec svoje právo napadnúť žalobou neplatnosť právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru neuplatní alebo ho nevyužije vôbec, platí, že súd sa už nemôže či

už v konaní o určenie neplatnosti iného právneho úkonu alebo v inom konaní formou predbežnej otázky zaoberať otázkou platnosti tohto právneho úkonu (porov. 5 Cdo 36/2000). To znamená, že ak predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu zo 6. septembra 2017 nebolo právoplatne určené ako neplatné, súd musí vychádzať z toho, že je platným úkonom a nesmie túto skutočnosť ďalej prehodnocovať či verifikovať, a to ani v prípade, že by okamžité skončenie skutočne trpelo vadou majúcou za následok jeho neplatnosť (porov. napr. R 40/1969, R 75/1977, 2 Cdo 475/1996).

14.3. Vzhľadom na uvedené súd dospel k záveru, že pracovný pomer žalobcu u žalovanej sa platne skončil na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru k 8. septembru 2017. Z toho potom vyplýva, že v čase rozhodnutia súdu už pracovný pomer žalobcu u žalovanej netrval, a preto žalobu v tejto časti ako nedôvodnú zamietol.

15. Napokon žalobca žalobou žiadal, aby súd zaviazal žalovanú povinnosťou zaplatiť mu náhradu mzdy vo výške 482,85 eur mesačne, počnúc dňom, kedy žalovanej oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu žalovaná umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Súd aj tento procesný nárok žalobcu vyhodnotil ako neopodstatnený.

15.1. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalovaná naďalej zamestnávala žalobcu aj po uplynutí výpovednej doby 31. júla 2017 a za vykonanú prácu mu riadne vyplácala mzdu, resp. náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu od 2. do 31. augusta 2017 a náhradu za nevyčerpanú dovolenku. Z priložených výplatných pásov súd zistil, že žalobcovi bola za mesiac august 2017 vyplatená mzda spolu s náhradou príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 83,44 eur a za mesiac september 2017 do platného skončenia pracovného pomeru žalobcu ku dňu 8. septembra 2017 náhrada za nevyčerpanú dovolenku vo výške 35,51 eur (podľa tejto výplatnej pásky žalobcovi nárok na mzdu za uvedený mesiac nevznikol kvôli neospravedlneným absenciám, pre ktoré s ním bol následne okamžite skončený pracovný pomer). Žalobca základ ani výšku týchto mzdových nárokov v konaní nesporeval ani nenamietal nesprávnosť ich výpočtu alebo skutočnosť, že by mu neboli žalovanou riadne vyplatené.

15.2. Z uvedeného teda vyplýva, že žalobcovi bola po uplynutí výpovednej doby od 1. augusta 2017 do platného skončenia jeho pracovného pomeru 8. septembra 2017 mzda (resp. príslušné náhrady) riadne vyplatená, a preto žalobu aj v tejto časti ako nedôvodnú zamietol.

16. Súd zamietol návrh žalobcu na vykonanie výsluchu svedka p. N. M. ohľadom skončenia jeho pracovného pomeru výpoveďou a okamžitým skončením pracovného pomeru z dôvodu, že pokiaľ išlo o preukázanie doručenia predmetnej výpovede a jej neplatnosti, tieto skutočnosti boli dostatočným spôsobom overené ostatnými v konaní predloženými listinnými dôkazmi a zhodnými vyjadreniami oboch sporových strán, a pokiaľ išlo o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, tento dôkaz nemohol byť relevantný, pretože ak neplatnosť okamžitého skončenia nebola uplatnená žalobou podanou v prekluzívnej zákonnej lehote, právo žalobcu na takéto určenie zo zákona zaniklo a súd na tento zánik práva musí ex offo prihliadnuť.

17. O trovách konania súd rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). V konaní mala každá zo sporových strán úspech len čiastočný, a preto súd vyslovil, že žiadna z nich nemá na náhradu trov konania nárok.

18. Súd záverom dodáva, že pri vyhlásení rozsudku vo výroku o veci samej uviedol, že za neplatné určuje skončenie pracovného pomeru výpoveďou z „26. mája 2017“. Súd však v čase, pokým písomne vyhotovil vyhlásený rozsudok, zistil, že pri jeho vyhlásení došlo k zrejmej nesprávnosti, pretože výpoveď je datovaná „25. mája 2017“. V zmysle § 224 CSP súd kedykoľvek aj bez návrhu opraví v rozsudku chyby v písaní a počítaní, ako aj iné zrejme nesprávnosti. V danom prípade za takejto procesnej situácie sa nejaví súdu ako hospodárne, aby odôvodňoval zrejme nesprávny rozsudok v uvedenej časti a následne hneď na to vydával opravné uznesenie, kde deň vyhotovenia výpovede bude uvedený správne. Z tohto dôvodu, aplikujúc ustanovenie § 224 CSP v spojení s čl. 17 CSP o procesnej ekonómii konania súd rozhodol a opravil vyhlásený výrok vo veci samej tak, že namiesto nesprávne vyhláseného dňa vyhovie výpovede „26. mája 2017“, má správne byť uvedený deň „25. mája 2017“, ktorý zároveň uviedol do výrokovej časti písomného vyhotovenia tohto rozsudku.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava III. Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t. j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a spisová značka) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.